

УДК 330.3

МОТИВАЦИЯ КАК ВАЖНАЯ ФУНКЦИЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА ПРЕДПРИЯТИЯ

Соломенцев А. С., студент гр. ЭОб-191, 4 курс,
Коваленко Л. В., к.э.н., доцент, доцент кафедры экономики
Научный руководитель: Коваленко Л. В., к.э.н., доцент
ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф. Горбачева»,
г. Кемерово

Развитие рынка труда в нашей стране требует при реализации менеджментом хозяйствующего субъекта своих функций уделять большое внимание формированию профессионального и компетентного кадрового состава. Стабильный и знающий свое дело персонал является важным шагом на пути к успеху любого коммерческого предприятия. При этом для того чтобы сохранить этот кадровый опытный состав необходимо вести грамотную и главное системную политику мотивации труда.

Поэтому ключевой задачей мотивационного менеджмента является формирование в подчиненных сотрудниках корпоративного единства, направленного не только на достижение и удовлетворение собственных потребностей в форме заработной платы и иных вознаграждений за труд, а ведение трудовой деятельности, ориентированной на успех всей компании целиком. Успех компании в свою очередь в дальнейшем проецируется на финансовый успех каждого конкретного сотрудника, способствующего его достижению.

Повышение эффективности использования кадрового и интеллектуального потенциала предприятия возможно через постоянно совершенствуемую систему мотивации труда как одной из функций менеджмента. Если предприятие не будет уделять должного внимания мотивации, то потеряет ключевой костяк ведущих специалистов, которые просто уйдут работать к конкурентам.

При этом мотивация как таковая также подвержена изменению под воздействием колебаний внутренней и внешней среды, поэтому требуется ее постоянная адаптация под изменяющиеся условия.

В этом и состоит актуальность темы исследования, направленной на поиск путей постоянного совершенствования системы мотивации коммерческого предприятия на пути обеспечения стабильности и сбалансированного развития его кадрового потенциала.

Цель работы – изучить теоретические основы процесса мотивации как функции менеджмента и сформировать прикладные пути совершенствования механизма мотивации труда на предприятии.

Методологическую основу работы составили следующие методы: сравнение, группировка, информационное моделирование, нормативно-правовое регулирование, обобщение. Литературный обзор по исследуемой проблематике, его анализ, обобщение и применение при написании работы проводился на основании статей и изданий в информационно-телекоммуникационной сети интернет, в том числе с применением ресурсов научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU, электронно-библиотечной системы «Лань», электронно-библиотечной системы «Университетская библиотека онлайн», электронно-библиотечной системы издательства «ЮРАЙТ», научно-электронной библиотеки «Киберленинка».

Экономическая сущность мотивации труда состоит в реализации работодателем перед своими подчиненными работниками системы стимулов, которые направлены на удовлетворение различного рода потребностей, среди которых присутствуют как материальные формы, выражаемые в получении большего вознаграждения за труд, так и нематериальные формы мотивации (похвала, благодарность).

Ориентир мотивации идет на социальную сущность человека, поскольку в современном мире идет определенная конкуренция между людьми по достигнутым результатам как труда, так и сформированного материального и имущественного благосостояния. Психологический инструмент мотивации как раз и направлен на удовлетворение стремления персонала показать себя с лучшей стороны, чем коллега и получить за это большее вознаграждение.

Конкуренция в рамках трудовых отношений согласно принятой работодателем системы мотивации способствует повышению эффективности труда, большей самоотдачи работника, использованию по максимуму своего интеллектуального и творческого потенциала.

Мотивация является как самостоятельно сформированным по воли работника стремлением достичь лучшие результаты в своей деятельности и получить за это причитающееся ему вознаграждение, так и созданным в рамках системы управления элементом кадрового менеджмента, направленным на проявление трудовой активности под воздействием поощрительного давления работодателя, а зачастую и внешних обстоятельств.

Например, прошедшая пандемия коронавируса и текущая ситуация в экономике страны под воздействием санкций недружественных стран приводит к тому, что наемные работники стремятся лучше и качественнее выполнять свои трудовые обязанности, чтобы сохранить рабочее место и увеличить доход.

В основе мотивации труда также лежит еще один немаловажный элемент – это мотив работника на достижение наилучшего результата [3]. Если данный фактор присутствует в сознании и воле индивида, то и действующая структура мотивации будет иметь успех. Ведь на практике нередки те случаи, когда работники не хотят качественно трудиться и повышать уровень эффективности своих трудовых результатов даже при наличии на предприя-

тии хорошо сбалансированной стимулирующей системы мотивации с достаточно высоко оплачиваемым результатом труда.

Мотивация связана прямо с психологией работников, поэтому ее можно отнести к психологическим методам управления персоналом. За счет мотивации раскрываются все профессиональные таланты и способности человека к труду, удваивается его физическая и умственная энергия, повышается производительность труда и желание создавать материальное благо для получения вознаграждения. Реализуя и действуя в рамках своих мотивов человек сам того не осознавая начинает создавать и общественные блага и формирует прибавочный продукт и результат для своего непосредственного работодателя.

Оценка мотивации работника на осуществление трудовой деятельности также должна быть дана руководителем и при подборе, отборе персонала на штатные должности коммерческого предприятия когда помимо квалификационных требований и компетенций, целесообразно также давать оценку мотивации будущего сотрудника, рассматривать его систему ценностей.

Мотивация труда может быть в желании участвовать в управлении предприятием, получении хорошего профессиональный опыт в выбранной сфере деятельности, налаживании деловых контактов с другими сотрудниками предприятия и его контрагентами, а также безусловно получении справедливого вознаграждения за труд, которое устраивает работника.

Данные формы мотивации, входящие в систему ценностей потенциального работника предприятия, могут быть выявлены в ходе проведения собеседования либо анкетирования при поступлении на службу. При этом важно отметить, что в случае целевого ориентира гражданина при поступлении на работу на последующее участие в коррупционных схемах и коммерческих подкупах выявить истинную мотивацию бывает достаточно затруднительно. Такой сотрудник при прохождении собеседования или анкетирования не ответит искренне на поставленные вопросы о цели трудоустройства.

Мотивация играет важную роль в повышении эффективности исполнения сотрудником своих профессиональных обязанностей, выступает противовесом лени и нежеланию трудиться. Тем самым мотивация на практике – это выраженный уровень лояльности менеджмента предприятия к сотруднику.

Управление мотивацией труда на предприятия реализуется в общей системе управления персоналом субъекта хозяйствования. Управление мотивацией труда в системе менеджмента выступает как совокупность функций управления по повышению уровня творческой отдачи и улучшения качества трудовой деятельности персонала. Управление мотивацией труда представляется как непрерывный процесс, направленный на целевое изменение мотивации людей, чтобы добиться от них максимальной отдачи, а, следовательно, высоких конечных результатов [1]. Если ранее во главу угла развития экономических отношений ставились труд и капитал, то теперь все активнее современная экономика в условиях цифровизации переходит на новый уровень

обмена знаниями и практическими навыками при вступлении в трудовые отношения [2].

В условиях развития современных экономических формаций, перехода к цифровизации российской экономической системы на первый план выходят инновационные функции системы управления трудовыми отношениями, внедрение которых на предприятии позволит повысить эффективность использования трудовых ресурсов.

Управление мотивацией труда направлено на повышение эффективности труда и его пользу для работодателя в контексте с соблюдением интересов работника, реализации его умственных, творческих и профессиональных способностей. В настоящее время у большинства предприятий отсутствует инновационная система управления мотивацией, выстроенная в формате цифровизации [4].

Таким образом, мотивация труда является отдельной функцией кадрового менеджмента предприятия, имеет важное значение для повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия, что в конечном итоге формирует результативность использования кадрового и интеллектуального потенциала коммерческого предприятия.

Список литературы

1. Архипова Н.И. Управление персоналом организации. Москва : Проспект, 2017.
2. Ахмерова, А.М. Эволюция форм мотивации труда // Инновации и инвестиции. 2019. №9. С. 36-39.
3. Беляцкий Н.П. Управление персоналом. Москва : Интерпресссервис, Экоперспектива, 2017.
4. Щербакова, О.В. Цифровизация трудовых отношений // Междисциплинарные исследования: опыт прошлого, возможности настоящего, стратегии будущего. 2021. №1.